jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2022/4/6 B-GBK I/278/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 06.04.2022

Norm

§4 Abs1 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle der 2. Stellvertretung des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund des Geschlechts und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Abs. 1 Z 5 iVM § 5 B-GlBG dar.

Für eine Diskriminierung aufgrund des Alters ergaben sich keine Hinweise.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte Folgendes aus:

Bei der Bewerbung um die Planstelle der 2. Stellvertretung des Kommandanten der PI X sei ihr aufgrund ihrer Schwangerschaft und ihrer Teilzeitbeschäftigung ein dienstjüngerer Kollege vorgezogen worden, der keinerlei Erfahrung in den Bereichen ...dienst und Dienstführung habe, da er im ...dienst eingesetzt und zudem als ... eingeteilt sei, was bedeute, dass er etwa die Hälfte seiner Dienste nicht in der PI X verrichte.

Ausschlaggebend für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung sei die negative Bewertung ihres unmittelbaren Vorgesetzten, des Kommandanten der PI X ... gewesen. Die negative Bewertung sei - trotz ihres bisherigen guten Einvernehmens und trotz mündlicher Zusage dieser Planstelle - nach ihrer Mitteilung von ihrer Schwangerschaft erfolgt.

Zu ihrer beruflichen Laufbahn führte A aus, dass sie seit ... Dienst auf der PI X versehe, seit ... sei sie dienstführende

Beamtin und seit ... 3. Stellvertreterin des PI-Kdt. Bereits seit ihrer Ernennung in die Verwendungsgruppe E2a habe sie stellvertretend für ... die Agenden des Hauptsachbearbeiters (HS) X wahrgenommen. Diese habe sie nach der Pensionierung von ... im ... zur Gänze übernommen. Des Weiteren sei sie seit ... mit der ... betraut und erledige sie seit ihrer Ernennung zur dienstführenden Beamtin diverse Aufgaben der Dienststellenleitung.

Im ... habe sie nach ...jähriger Karenz aufgrund der Geburt ihres ... Kindes mit ... Wochenstunden wieder den Dienst angetreten. Im ... sei ... zum Kommandanten der PI X ernannt worden. Sie hätten von Anfang an ein sehr gutes Einvernehmen und eine sehr gute, auf Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung basierende Gesprächsbasis gehabt. Der Kommandanten der PI X habe immer wieder erwähnt, wie sehr er ihre Unterstützung schätze, er habe ihre Tätigkeiten im Allgemeinen und ihre Tätigkeiten als Stellvertreterin und Hauptsachbearbeiterin X gelobt.

Im ... habe sie ihre Wochendienstzeit auf ... Stunden erhöht, um sich noch effektiver ihren Tätigkeiten als Stellvertreterin widmen zu können.

Am ... habe sie sich um die 1. Stellvertretung des Kommandanten der PI X beworben, allerdings nur pro forma und im Hinblick auf die darauffolgende Besetzung der 2. Stellvertretung des Kommandanten, denn es sei klar gewesen sei, dass ... 1. Stellvertreter werde. Der Kommandant der PI X habe sie äußerst positiv beurteilt und ihr mitgeteilt, dass er die Nachfolge von ... mit dem Bezirkspolizeikommandanten ... bereits abgesprochen habe und sie als 2. Stellvertreterin „fixiert" sei, es seien auch schon die neuen Distinktionen verfügbar. Einige Tage später habe ihr ... seine „alten" Distinktionen (die des 2. Stellvertreters) angeboten, da er sie ja nicht mehr benötige und weitergeben könne.

Anfang ... habe die Antragstellerin den Kommandanten der PI X ihre erneute Schwangerschaft gemeldet und ihm versichert, dass sie – wie bei ihrer ersten Schwangerschaft – nach ... im Ausmaß von ... bis ... Wochenstunden wieder zurück im Dienst sein werde, er könne voll und ganz auf sie zählen. Sie habe ihm auch versichert, dass sie trotz ihrer Dienstfreistellung aufgrund Schwangerschaft und ... ihre Aufgaben als HS X und 3. Stellvertreterin im Innendienst bis zum Beginn der Mutterschutzfrist am ... durchführen werde. Im Zuge dieses Gespräches habe der Kommandant der PI X sie gefragt, ob die Schwangerschaft geplant gewesen sei, er habe ihr aber dazu gratuliert.

Einige Stunden nach diesem Gespräch habe er ihr beiläufig und kommentarlos im Sozialraum mitgeteilt, dass es aufgrund ihrer Schwangerschaft mit der 2. Stellvertretung schwierig werde. Sie habe diese Aussage nicht so ernst genommen, sie habe gedacht, es handle sich um eine enttäuschte Reaktion auf ihre Schwangerschaft. Allerdings habe sich der Kommandant der PI X seit diesem Gespräch ihr gegenüber distanziert verhalten.

Nach einigen Tagen habe sie ihn direkt auf die 2. Stellvertretung angesprochen, und er habe ihr erklärt, er müsse wegen des Mangels an erfahrenen ...dienstbeamtinnen und -beamten „auf die PI X schauen". Die Antragstellerin merkte in diesem Zusammenhang an, eine Problematik an der PI X sei die, dass der Kommandant der PI X und ... Mitglieder der Einsatzeinheit X und daher für die Dienststelle nicht immer „greifbar" seien. Hinzu komme, dass die Bediensteten der PI X sehr jung seien, die ...dienstgruppe bestehe zum größten Teil aus Inspektorinnen und Inspektoren, die ihre Ausbildung erst vor kurzem abgeschlossen haben. Diese Problematik bestehe jedoch schon seit Jahren, die Belegschaft der PI X habe immer schon häufig gewechselt. Der Kommandant der PI X habe ihr mitgeteilt, ihr aus diesen Gründen einen Beamten aus dem Bezirk ..., welcher erst im ... den Ea2- Grundausbildungslehrgang abgeschlossen habe, als 2. Stellvertretung vorziehen zu wollen. Er bedauere dies zwar sehr für sie, benötige aber für den ...dienst ein „Zugpferd", welches nicht wie sie in Teilzeit arbeite und wegen der Karenz sogar für ... gar nicht verfügbar sein werde. Mit ihrer Arbeit habe das nichts zu tun, er sei sehr zufrieden damit, einen anderen Beamten (als den Kollegen vom Bezirk ...) werde er ihr jedenfalls nicht vorreihen. Sie habe daraufhin dem Kommandanten der PI X mitgeteilt, dass sie diese Entscheidung nicht nachvollziehen könne und enttäuscht sei, da er ihr die Stelle bereits zugesagt habe. Es sei bei diesem Gespräch zu keiner verbalen Auseinandersetzung gekommen, und der Kommandant der PI X habe nicht erwähnt, dass dieses Gespräch vertraulich sei. Sie habe dann ... und B, die von dem Vorhaben des Kommandanten der PI X ebenfalls betroffen gewesen wären - B hätte 3. Stellvertreter werden sollen – von dem Vorhaben in Kenntnis gesetzt. Kurz darauf, Ende ..., hätten sie und ihre beiden Kollegen den Kommandanten der PI X um ein Gespräch ersucht, wobei sie auch ... um Teilnahme ersucht habe, er habe jedoch aufgrund seines Urlaubs abgesagt. Ihre Intention sei gewesen, einen anderen Lösungsvorschlag zu finden.

Der Kommandant der PI X habe sich bei diesem Gespräch sehr impulsiv und aufbrausend verhalten, eine sachliche Diskussion sei anfangs nicht möglich gewesen. Er habe ihr wortwörtlich mitgeteilt, dass sie als „Muada von bald ... Kindern" mehr bei diesen zu Hause sein solle, weil diese ihr später einmal vorwerfen würden, dass sie sie

vernachlässigt hätte. Sie werde schon sehen, dass es mit ... Kindern nicht mehr möglich sein werde, „so“ Dienst zu verrichten, da immer ein Kind krank sein werde. Des Weiteren solle sie ihren Mann unterstützen, der ja in den nächsten Jahren ... werden würde, sie werde sicher eingeschränkter sein, wenn sich ihr Mann mehr der Arbeit widmen müsse. Sie habe dem Kommandanten der PI X gesagt, dass ihn ihre privaten Angelegenheiten nichts angingen und habe - trotz der für sie emotional sehr belastenden Situation - weitere beleidigende Bemerkungen von ihm ignoriert und sich zurückhaltend verhalten, da sie nach wie vor auf ein klärendes Gespräch gehofft habe. Der Kommandant der PI X habe im Zuge des Gesprächs geäußert, dass er in seiner Karriere „auch schon oft „überholt“ worden“ sei, man müsse das zur Kenntnis nehmen, man habe kein Anrecht auf eine Stelle. Sie habe entgegnet, das sei ihr bewusst, es sei jedoch nicht fair, ihr aufgrund ihrer Schwangerschaft und der Teilzeitbeschäftigung einen dienstjüngeren Kollegen vorzuziehen. Schlussendlich hätten sie sich darauf geeinigt, noch nach Lösungsansätzen zu suchen und nach einigen Tagen erneut zusammenzukommen.

Am ... habe ihr der Kommandant der PI X per SMS mitgeteilt, dass besagter Kollege abgesagt habe.

Am ... habe ein Gespräch mit der gesamten Dienstführung der PI X stattgefunden. Anfangs sei der Kommandant der PI X wieder sehr aufbrausend gewesen und habe sie beschuldigt, seine „geheimen Überlegungen“ weitererzählt zu haben. Sie habe sich daraufhin sogar für den Fall, dass die Angelegenheit zu weite Kreise gezogen haben sollte, bei ihm entschuldigt. In der Folge hätten sie aber ein halbwegs konstruktives Gespräch geführt und festgelegt, dass die Stellenbesetzung wie ursprünglich geplant angestrebt werde und in ihrer Abwesenheit B die Agenden des HS X übernehmen werde.

Ab ... sei sie im Mutterschutz gewesen, sie habe noch versichert, ihre Agenden ehestmöglich in dem ihr höchstmöglichen Stundenausmaß wahrzunehmen.

Aufgrund ihrer negativen Beurteilung sei B zum Zug gekommen. Zu ihrer Beurteilung sei zu sagen, dass der Kommandant der PI X ihr gegenüber nie erwähnt habe, mit ihren Leistungen nicht zufrieden zu sein. Aufgrund der ... sei es gar nicht vorgesehen gewesen, ...dienst im üblichen Umfang zu verrichten. Sie habe auch nie geäußert, mit ihren Aufgaben überfordert zu sein, was ihr von dem Kommandanten der PI X in den letzten Gesprächen vorgeworfen worden sei. Sie habe ihm wiederholt ausführlich erklärt, dass sie lediglich um Unterstützung ersucht habe, weil es für sie aufgrund einer ... im ... und der Tatsache, dass sie bis Ende des Jahres ... Wochen Urlaub abbauen müsse und daher im ... lediglich ... Tage Dienst versehen habe, schwierig sei, alle Aufgaben termingerecht zu erledigen. Bei jedem Gespräch habe der Kommandant der PI X ihre Aussagen umgedreht und ihr unterstellt, ihn auf die Idee gebracht zu haben, einen dienstführenden Beamten einer anderen Dienstelle „ins Boot zu holen“. Sie habe ihn aber lediglich darauf aufmerksam gemacht, dass die Bereiche ... und ... ungleich auf die dienstführenden Mitarbeiter*innen aufgeteilt seien und dass aufgrund der Personalsituation in der ...dienstgruppe erfahrene eingeteilte Beamtinnen und Beamte hilfreich wären, um mit ihnen gemeinsam die jungen Kollegen und Kolleginnen einzuschulen.

Bezüglich ihres angeblich „starren Dienstzeitmanagements“ aufgrund ihrer Kinderbetreuung führte A aus, sie habe ihre Wochendienstzeit auf ... Wochenstunden erhöht, nachdem ihr der Kommandant der PI X im ... zugesagt habe, ihr mit dem Dienstplan entgegenzukommen. Sie habe auch vor jedem Dienstplan mit dem jeweiligen Dienstplaner, entweder mit dem Kommandanten der PI X oder ..., vereinbart, eine Kinderbetreuung zu organisieren, wenn sie an einem bestimmten Tag dringend benötigt werde. Dieses Angebot sei auch einige Male in Anspruch genommen worden.

Letztendlich hätten sich - neben ihr - B und eine Kollegin von der PI ..., welche derzeit in Karenz sei, um die 2. Stellvertretung des Kommandanten beworben. B sei an erster Stelle gereiht und auch zum 2. Stellvertreter ernannt worden. Er sei jedoch (wie eingangs ausgeführt) im ...dienst eingesetzt und versehe die Hälfte seiner Dienste nicht in der PI X. B – den sie übrigens sehr schätze - habe auch keinerlei Erfahrung in den Bereichen ...dienst und Dienstführung, und er habe bis dato auch keine Einschulungen vorgenommen. Dies zeige, dass es dem Kommandanten der PI X nur darum gegangen sei, durchzusetzen, dass eine schwangere Frau nicht 2. Stellvertreterin werde.

Der Landespolizeidirektion X (LPD X) gebe sie keine Schuld am Ausgang des Besetzungsverfahrens, sie weise aber darauf hin, dass sie keine Möglichkeit gehabt habe, sich gegen die falschen Anschuldigungen zu wehren. Das Bezirkspolizeikommando habe sich offensichtlich nur auf die von dem Kommandanten der PI X verfasste Beurteilung

bezogen, ohne sie oder ihre Leistungen gekannt zu haben, der LPD X seien somit zwei negative Beurteilungen vorgelegen. Diese Vorgehensweise entspreche nicht einer objektiven Beurteilung.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zu As Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

In der Dienstanweisung vom ... betreffend Funktionsbesetzungen werde für den Fall mehrerer Bewerber*innen aus einer Organisationseinheit eine Reihung mit ausführlicher Begründung gefordert. Aufgrund der Größe der LPD X mit mehr als ... Mitarbeiter*innen könne im Rahmen von Funktionsbesetzungen nur die unmittelbar zuständige Organisationeinheit das Vorliegen der nötigen fachlichen und persönlichen Eignungen für die zu besetzende Planstelle beurteilen. Da das Bezirkspolizeikommando (BPK) X sehr groß sei und eine hohe Fluktuation herrsche, seien die Ausführungen des Bezirkspolizeikommandanten von X, nämlich, dass es ihm nicht möglich sei, alle Mitarbeiter*innen ausreichend persönlich zu kennen und zu beurteilen, nachvollziehbar. Legitim im Sinne der Dienstanweisung sei es deshalb, die Ausführungen des Inspektionskommandanten bei der bezirksinternen Gesamtbeurteilung heranzuziehen. Durch die Personalabteilung der LPD X erfolge die abschließende Prüfung der Nachvollziehbarkeit der Reihung, bevor der Besetzungsvorschlag dem zuständigen Personalvertretungsorgan übermittelt werde.

Der gegenständliche Besetzungsvorschlag samt Reihung sei für die LPD X nachvollziehbar gewesen. Es sei auch die Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten, Mitarbeiter*innen vor Überlastungen zu schützen und ihnen die nötige Zeit für die Entwicklung in der momentanen Position zu geben. Somit seien die „Entscheidungsparameter" von dem Kommandanten der PI X nachvollziehbar und im Interesse von A gelegen gewesen. Darüber hinaus habe der Gleichbehandlungsbeauftragte der LPD X, ..., keine Einwände gegen den Besetzungsvorgang erhoben. Die LPD X könne daher keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Alters von A erkennen.
Angemerkt wurde, dass die Differenzen der Antragstellerin mit dem Kommandanten der PI X der Dienstbehörde nicht bekannt gewesen seien und es die Möglichkeit gegeben hätte, sich an den GBB oder an den Psychologen der Behörde zu wenden.

Der Stellungnahme der LPD waren angeschlossen: Die Interessenten/innensuche vom ...; die Bewerbungen von A und B samt den Beurteilungen des Kommandanten der PI X und des Bezirkspolizeikommandanten; die ergänzende Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten (auf Auftrag der LPD) vom ...; die Stellungnahmen des Kommandanten der PI X und des Bezirkspolizeikommandanten zum Antrag von A; die Dienstanweisung betreffend Funktionsbesetzungen.

Laut der Interessenten/innensuche sind von den Bewerbern/Bewerberinnen folgende Erfordernissezu erfüllen.

? Absolvierung der für die Verwendung/Funktion erforderlichen Grundausbildung

? keine Leistungsfeststellung nach § 81 Absatz 1 Ziffer 3 BDG 1979.

Im Hinblick auf die fachspezifischen Anforderungen wurde auf die jeweilige Organisations- und Geschäftsordnung und die darin festgelegten Aufgabenstellungen hingewiesen.

Bezogen auf persönliche Anforderungen, wie z.B. persönliche Integrität, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Offenheit für neue Erfahrungen, Stressresistenz, etc. würden entsprechende Fähigkeiten vorausgesetzt.

Die Interessenten/innensuche enthielt den Hinweis auf § 7 (5) B-GIBG (Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung mit dem bestgeeigneten Mitbewerber).

Laut dem Laufbahndatenblatt von A trat sie mit ... in den Exekutivdienst ein, die Ernennung in die VwGr E2a erfolgte mit ..., die 3. Stellvertretung des Kommandanten der PI X wurde ihr mit ... übertragen. Die Praxisausbildung für ... absolvierte sie im Jahr ...

In ihrer Bewerbung führte A aus (was auch dem Antrag zu entnehmen ist), dass sie seit ... Dienst auf der PI X versehe, im ...bereich tätig und für die ... in X und einer weiteren Gemeinde zuständig sei. Seit ihrer Ernennung in die VwGr. E2a nehme sie stellvertretend die Aufgaben des HS X wahr.

Vom unmittelbaren Vorgesetzten waren die „Kenntnisse in der Leitung einer Polizeiinspektion", die „Fähigkeiten im Umgang mit anderen Behörden", die „Fähigkeiten im Umgang mit Mitarbeiter*innen", die „Managementfähigkeiten" und die „Kenntnisse der bezughabenden Vorschriften" zu beurteilen.

Der Kommandant der PI X führte in seiner Eignungsbeurteilung vom ... aus, dass

A als dienstführende Beamtin gute Kenntnisse betreffend die Leitung einer PI habe. Sie nehme die Aufgaben selbstständig und termingerecht wahr. Sie habe eine ruhige und freundliche Art, sei vertraut im Umgang mit Behörden und Ämtern, habe einen korrekten, geradlinigen und sozialen Umgang mit Mitarbeiter*innen, verstehe es, diese zu motivieren und werde von ihnen als Vorgesetzte akzeptiert und wertgeschätzt.

Im Zuge der Bewerbung um seine 2. Stellvertretung seien jedoch Verhaltensweisen bzw. Charakterzüge zum Vorschein gekommen, durch die ihre Loyalität sehr fraglich sei. Nachdem ihr aufgrund der in Pkt. 4 angeführten Gründe in einem Vieraugengespräch mitgeteilt worden sei, dass eventuell ein anderer Beamter mit der Stelle betraut werde, habe sie versucht, die anderen Beamten der Dienststelle gegen den ihn aufzubringen und habe den Inhalt des vertraulichen Gespräches auch an dienststellenfremde Beamte weitergegeben. A sei offensichtlich der Auffassung, ihr stehe diese Position zu. Es sei mit ihr keine sachliche und kooperative Zusammenarbeit mehr möglich und werde eine solche auch von ihrer Seite abgelehnt. Auch habe sie bis dato keine Lösungsvorschläge für die Behebung der Probleme im Bereich „des HS-X“ bzw. der allgemeinen Gruppe unterbreitet.

Zum Kriterium „Managementfähigkeiten“ führte der Kommandant der PI X aus, dass A Aufgaben wie die Genehmigung der Dienstpost, der Verwaltungs- und Unfallberichte sowie die ...-Anzeigen sehr genau und zeitnah erledige und daher nicht mehr sehr viele Kapazitäten für den Bereich X habe, weshalb dieser Aufgabenbereich von ihm oder von anderen Beamten wahrgenommen werden müsse. Ende ... sie im Zuge eines Gesprächs vorgebracht, dass sie ihre Aufgaben nicht schaffe und neben ... noch einen weiteren dienstführenden Beamten in der ...gruppe benötigen würde. Sie sei also offenbar mit den Aufgaben einer Stellvertreterin und dem Hauptsachgebiet X überfordert. Aufgrund ihres durch die Kinderbetreuung starren Dienstzeitmanagements könne sie an diversen Besprechungen, Sitzungen oder Begehungen nicht teilnehmen, was er aber von einer Stellvertreterin erwarte, zumal er nicht alle Termine selbst wahrnehmen könne. Die große PI X benötige mit ihren jungen Beamtinnen und Beamten in der Stellvertretungsfunktion und als HS X (Hauptsachbearbeiter/in X) eine Führungspersönlichkeit, welche mit hundertprozentigem Einsatz vorausgehe und die Bediensteten unterstütze. Diese Vorbildwirkung vermisse er bei A.

Zum Kriterium „Fähigkeiten im Umgang mit Mitarbeiter*innen“ gab der Kommandant der PI X an, es seien bei A – obwohl sie grundsätzlich wertgeschätzt und akzeptiert werde - im Zuge der Bewerbung Charakterzüge zum Vorschein gekommen, welche Zweifel an ihrer Loyalität aufkommen lasse. [Anmerkung: Der Kommandant wiederholte seine Ausführungen über die Weitergabe eines - angeblich - vertraulichen Gesprächsinhaltes durch die Antragstellerin].

Abschließend betonte der Kommandant der PI X, dass es besser wäre, A würde 3. Stellvertreterin bleiben, um sich „persönlich weiterzuentwickeln“, was auch für die Leitung einer Dienststelle unabdingbar sei. Es werde einiges an Zeit und Kommunikation benötigen, um die erforderliche Vertrauensbasis wiederherzustellen, die eine erfolgreiche Führung der PI X ermögliche.

Der Bezirkspolizeikommandant führte in seiner Stellungnahme vom ... aus, dass er die Bewerbung von A nicht befürworte. Einerseits sei B der geeignetste Bewerber für die Stelle, andererseits habe A dem Kommandanten der PI X im Zuge eines Gesprächs Ende ... mitgeteilt, dass sie nicht in der Lage sei, ihren Aufgabenbereich zu bewältigen. Außerdem fehle es dem Kommandanten der PI X an Vertrauen der Bewerberin gegenüber, sie habe ihm gegenüber ein inakzeptablen Verhalten an den Tag gelegt, nachdem er ihr mitgeteilt habe, dass er einen anderen Beamten für besser geeignet erachte.

Bs Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass er im ... in den Exekutivdienst eintrat und von ... bis ... als eingeteilter Beamter Dienst an der PI ... versah, mit ... wechselte er zur PI X. Er absolvierte die Ausbildung zum ... (...) sowie die Fachausbildung für den ...dienst (...). Im ... wurde er in die VwGr E2a übernommen und war ab diesem Zeitpunkt Sachbearbeiter an der PI X. In seiner Bewerbung führte B aus, dass er „derzeit“ vorwiegend ...dienst verrichte, seit seiner Ernennung zum Sachbearbeiter in der PI X genehmige er ...akten, und bei Abwesenheit des „...-HS“ auch „...-Akten“. In der Vergangenheit habe er bereits mehrmals Aufgaben des Dienststellenleiters wahrgenommen, wie Monatsabschlüsse und Dienstplanänderungen.

Der Kommandant der PI X beurteilte B zusammengefasst wie folgt:

B habe gute Kenntnisse betreffend die Leitung einer PI, da er seit ... als dienstführender Beamter vom Tag die Stellvertretung des Kommandanten innegehabt habe. Dienstführende Aufgaben nehme er selbstständig und termingerecht wahr. Er sei verlässlich, loyal und engagiert und habe eine ruhige und freundliche Art. Auch im Umgang

mit Behörden sei er versiert. Gegenüber Mitarbeiter*innen sei er korrekt und geradlinig, er verstehe es, sie zu motivieren, weshalb er von ihnen als Vorgesetzter akzeptiert und wertgeschätzt werde. Er habe sehr gute Managementfähigkeiten. Er sei auch Beamter des „... “ und habe bewiesen, dass er größere ...akte als Gruppenführer bewältigen könne. Auf der PI X sei er für den Bereich ... zuständig. Er erledige seine Aufgaben sowie die Genehmigung von Akten und Gerichtsanzeigen in Vertretung tadellos. Aufgrund seiner bisherigen Leistungen und insbesondere aufgrund seines Engagements für die jüngeren Beamtinnen und Beamten sei er für die Stelle sehr gut geeignet. Auch die Vertretung des Bezirkspolizeikommandanten habe er immer sehr engagiert, verlässlich und loyal wahrgenommen, er sei deshalb ein „würdiger“ 2. Stellvertreter.

Der Bezirkspolizeikommandant äußerte dazu, die Bewerbung von B werde „bestens befürwortet“. Er besitze zweifelsohne die nötigen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die Verwendung, es werde erwartetet, dass er die mit der Planstelle verbundenen Aufgaben bestens erfüllen werde.

In einer ergänzenden Stellungnahme vom ... (auf Aufforderung der LPD) im gegenständlichen Besetzungsverfahren führte der Bezirkspolizeikommandant Folgendes aus:

Noch vor dem Ende der Bewerbungsfrist und vor Vorlage der Bewerbung von A „wurde mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten ... ...(!) ein ausführliches Gespräch hinsichtlich ihrer fachlichen und persönlichen Eignung geführt. In diesem Gespräch führte der Kommandant aus, dass der weitere Bewerber - ... - ... eine wesentlich bessere Dienstleistung als A aufgewiesen hat.“ „...(!)“ [Anmerkung: gemeint wohl B] weise eine hervorragende Leistungsbereitschaft, großes Engagement und ein vorbildliches Fachwissen auf und sei bei der Einarbeitung und Führung der jungen Kolleginnen und Kollegen eine wesentliche Stütze. Diese Einschätzung werde auch vom Meldungsleger (also dem Bezirkspolizeikommandanten) mitgetragen und könne durch persönliche Feststellungen bei Einsätzen bestätigt werden. (Anmerkung: Einige Agenden des Bewerbers werden, der Stellungnahme des PI-Kdt folgend, aufgezählt).

A habe als 3. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X die in sie gesetzten Erwartungen nicht erfüllt. Grundsätzlich sei sie zwar vom Kommandanten als gute dienstführende Beamtin eingestuft worden, dies habe sich jedoch im Zuge der Bewerbung um die 2. Stellvertretung geändert, als sie ihm die Loyalität „aufgekündigt“ habe, was zu einer Störung des Vertrauensverhältnisses geführt habe. Da A dem Kommandanten der PI X gegenüber geäußert habe, aufgrund familiärer Verhältnisse nicht mehr ihren dienstlichen Pflichten nachkommen zu können, sei sie für die Stelle der 2. Stellvertretung zweitgereiht worden, B sei an erster Stelle gereiht worden.

In seiner Stellungnahme zum Antrag von A an die B-GBK führte der Kommandant der PI X im Wesentlichen Folgendes aus:

Zu Beginn seiner Tätigkeit als PI-Kommandant habe ihn A als 3. Stellvertreterin so gut es gegangen sei unterstützt, was er auch in den „Durchläufer“ vermerkt habe. Im ... habe er mit dem Bezirkspolizeikommandanten die Nachfolge des 1. Stellvertreters besprochen und ... vorgeschlagen.
Aufgrund der (bevorstehenden) Pensionierung des 1. Stellvertreters ... habe A in ihrer Funktion als 3. Stellvertreterin interimistisch die Stelle des HS X übernommen, sie habe aber lediglich die Genehmigung der Dienstpost in Verwaltungsangelegenheiten gemeinsam mit ... sowie die Koordinierung und Ausübung der ... übernommen. Um sie nicht zu überlasten und weil sie aufgrund ihrer Teilzeitarbeit im Ausmaß von ... Wochenstunden und der ... in einer schwierigen Situation gewesen sei, habe er viele Aufgaben übernommen. Bei Aufgaben wie etwa der ... habe er bei ihr auch nicht die notwendige Motivation wahrgenommen, was sich auch in der Ausstellung von lediglich ... ...mandaten und ... ...anzeigen widergespiegelt habe. Aufgaben der 3. Stellvertretung habe sie nie wahrgenommen, und auch kein Interesse daran gezeigt, lediglich die Aufgaben einer „normalen“ dienstführenden Beamtin habe sie erfüllt. B hingegen habe sich immer wieder für Stellvertretertätigkeiten angeboten, er habe auch Interesse an der Dienstplanung gezeigt und einige Abrechnung durchgeführt und an ... teilgenommen. Es sei nicht richtig, dass er keine Erfahrung im ...dienst habe, er habe auf der PI ... ...dienst versehen. Es sei auch nicht richtig, dass er die Hälfte der Dienstzeit als ... eingeteilt sei, sondern sei er lediglich dann nicht auf der PI X, wenn er ... verrichten müsse.

Die Annahme, A sei mit ihren Aufgaben überfordert, habe sich bestätigt, als sie ihm Ende ... mitgeteilt habe, sie schaffe ihre Arbeit nicht und benötige neben ... noch einen weiteren Dienstführenden im HS X. Er (der Kommandant der PI X) sei dagegen gewesen, ... (damals in der Grundausbildung für E2a) hinzuzuziehen, da dieser ein ausgezeichneter Beamter der „...-Gruppe“ sei.

... habe sich beschwert, dass A nie da sei und er ihre Arbeit machen müsse. Er habe auch deponiert, für das HS X nicht allein zuständig sein zu wollen, er wolle es „etwas ruhiger haben und nicht ständig mit den „Jungen“ Dienst versehen.

Als PI-Kommandant habe er für die PI X die bestmögliche Lösung finden müssen und überlegt, ..., einen jungen, motivierten und von den jungen Kolleginnen und Kollegen akzeptierten Beamten, an die PI X zu holen. Als A am ... wegen der Funktion der 2. Stellvertreterin bei ihm gewesen sei, habe er ihr die bestehenden Problematiken und seinen Lösungsansatz mitgeteilt und auch gesagt, dass er ein „Zugpferd“ brauche, er habe aber nicht gesagt, dass er ... als 2. Stellvertreter haben wolle. Er habe erst nach ... Zustimmung mit den anderen dienstführenden Beamtinnen und Beamten der PI X über diese Lösung sprechen wollen. Er habe in diesem Gespräch auch nicht die Themen Schwangerschaft, Karenz oder Teilzeitbeschäftigung erwähnt.

Es sei weiters nicht richtig, dass er nach Meldung ihrer Schwangerschaft im Sozialraum eine Bemerkung darüber sowie über die Besetzung der 2. Stellvertretung gemacht habe. A habe ihm bereits im ... mitgeteilt, dass sie ein ... Kind wolle und sie dann wieder ... in Karenz gehen werde. Da ihm die Zufriedenheit seiner Bediensteten wichtig sei, sei er A in puncto Diensteinteilungen immer entgegengekommen. Auch nach Meldung ihrer ... Schwangerschaft habe sie ihre Dienste selbst einteilen können und habe er Zwölf-Stunden-Dienst genehmigt, damit sie nicht so viele Anfahrtszeiten habe.

Nach dem Gespräch Anfang ... sei keine „ordentliche“ Kommunikation mehr mit A möglich gewesen, sie habe den Kontakt mit ihm vermieden und versucht, ... und B gegen ihn aufzubringen. Am ... habe sie im Befehlston ein Gespräch mit ihm und den beiden Kollegen verlangt. Im Gespräch habe sie dann - sehr unfreundlich - erklärt, dass ihr die 2. Stellvertretung zustehe. Er habe wieder auf die problematische Lage hingewiesen und argumentiert, dass die Position der 2. Stellvertretung noch mehr Leistung erfordere und somit noch mehr Nachteile mit sich bringen werde, etwa bei der Dienstplanung. Er wisse als ... Vater, dass die Situation mit Kindern nicht einfach sei. Das Wort „Muada“ habe er sicher nicht verwendet. Das Gespräch sei dann ohne eine Lösung beendet worden.

B habe sich am nächsten Tag bei ihm entschuldigt, er habe keine Ahnung von den bestehenden Problemen und keinen Einwand gegen die Bestellung von ... gehabt, obwohl er nicht „glücklich“ darüber gewesen sei.

A habe in den nächsten Wochen jegliche Kommunikation mit ihm verweigert bzw. habe sie sich frech und herablassend ihm gegenüber verhalten. Sie habe ihren Plan, 2. Stellvertreterin zu werden, unbedingt durchsetzen wollen und sogar bei obersten Stellen in ... interveniert und versucht, ihn schlecht zu machen, auch bei der Personalvertretung.

Dafür habe sich A allerding am ... entschuldigt.

Am ... habe er wieder versucht, in einem Gespräch mit den Dienstführenden zu einer Lösung zu kommen. Das sei nicht gelungen.

Am ... habe ihm A ihre Bewerbung um die 2. Stellvertretung auf seinen Schreibtisch gelegt. Zu einem klärenden Gespräch sei es bis zum Ende der Bewerbungsfrist nicht gekommen, also habe er die dementsprechende Durchlaufermeldung an das BPK X übermittelt. A habe am BPK X Akteneinsicht genommen und habe sich danach bei ihm für ihr Verhalten entschuldigt, ihr Benehmen ihm gegenüber habe sich jedoch in der Folge nicht verändert. So habe sie ihm am ... ihre Termine für die ... für ... erst vorgelegt, als er die Dienstplanung bereits fast beendet habe. Auf seine Frage, weshalb sie die Termine nicht früher bekanntgegeben habe, habe sie geantwortet: „woher soll ich wissen, dass du schon mit der Dienstplanung begonnen hast“, was sogar bei ihrem engsten Mitstreiter für Kopfschütteln gesorgt habe.

Am ... sei sein Vorschlag, B als 2. Stellvertreter einzusetzen, angenommen worden. A habe ihm daraufhin nur mitgeteilt, sie werde die ...-Dienstfreistellung gemäß dem LPD-Erlass in Anspruch nehmen. Sie habe nicht einmal ihre Dienstwaffe und andere Ausrüstungsgegenstände abgegeben, das habe ... übernommen.

Abschließend betone er, dass seine Beurteilung nichts mit As Schwangerschaft zu tun gehabt habe.

Der Bezirkspolizeikommandant führte in seiner Stellungnahme vom ... zu As Antrag im Wesentlichen Folgendes aus:

Der Kommandant der PI X sei ein guter PI-Kommandant, auf den er sich verlassen könne. Seine Bewertung bzw. seine Ausführungen habe er einer Prüfung unterzogen, und da er zum selben Ergebnis gekommen sei, habe er sich nicht für A, die er im Übrigen persönlich kaum kenne, sondern für einen anderen Mitbewerber entschieden.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... legte A ihren beruflichen Werdegang wie im Antrag dargestellt dar und brachte ergänzend vor, dass sich nie jemand über ihre - angeblich - mangelhaften Leistungen beschwert habe, im Gegenteil, bei der Weihnachtsfeier sei ihre Arbeit sogar hervorgehoben worden. Im Zuge der Besetzung der 1. Stellvertretung des Kommandanten der PI X im ... habe der Kommandant der PI X sie wissen lassen, dass ihre Bestellung zur 2. Stellvertreterin in die Wege geleitet sei. Als sie dem Kommandanten der PI X im ... ihre Schwangerschaft mitgeteilt habe, habe er ihr zwar gratuliert, aber gesagt, dass es mit der 2. Stellvertretung nun „schwierig" sei. Als sie ihn zu den Weihnachtsfeiertagen noch einmal darauf angesprochen habe, habe er gesagt, er wolle ihr einen externen Kollegen, der ein „Zugpferd" im ...dienst und sehr engagiert sei, vorreihen. ... habe gerade den E2a-Kurs abgeschlossen gehabt, sie habe ihn an der PI X ausgebildet.

Was ihre angebliche Überforderung betreffe, habe sie sich nie in diese Richtung geäußert. Sie sei im ... in ... gewesen und im ... wieder für ... Wochen, und danach habe sie Urlaub abbauen müssen, insgesamt habe sie daher im ...lediglich ...mal Tagdienst und ...mal Nachtdienst gemacht. Sie habe daher beiläufig erwähnt, dass Arbeit liegengeblieben sei und sie „dazuschauen" müsse. Gemeinsam mit anderen dienstführenden Kolleginnen und Kollegen habe sie das Gespräch mit dem Kommandanten der PI X gesucht. Dieser sei sehr zornig gewesen und habe sie beschuldigt, „geheime Überlegungen" nach außen getragen zu haben, ihr sei aber die Vertraulichkeit nicht gewusst gewesen.Im Verlauf des Gesprächs sei es dann doch möglich gewesen, über Lösungen zu reden. Sie habe angeboten, bis zum Mutterschutz zu arbeiten und nach ... Karenz zurückzukehren, weil sie dann Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder habe. In einem weiteren Gespräch sei sie erneut beschuldigt worden, alles nach außen zu tragen und den Ruf des Kommandanten der PI X zu beschädigen. Sie habe sich dann entschuldigt, weil es nicht ihre Absicht gewesen sei, dass die Sache in Umlauf komme. In der Zwischenzeit habe ... abgesagt, und der Kommandant der PI X habe ihr mitgeteilt, dass er niemand anderen vorreihen wolle. Es sei dann festgelegt worden, dass B alle ihre Agenden übernehmen und ihn ... dabei unterstützen werde.

Es sei nicht richtig, dass sie keine dienstführenden Angelegenheiten mehr erledigt oder sich nicht mehr eingebracht habe. Sie habe noch die Monatsabrechnung und auch eine ... gemacht. Bei einem Treffen mit dem Bürgermeister sei sie auch dabei gewesen. Insgesamt sei aufgrund der ...-Situation nicht viel zu tun gewesen. Was die geringe Anzahl an ...mandaten betreffe, gehe es ihr nicht darum, die meisten ...mandate im ... auszustellen. Sie leite die jungen Bediensteten an, diese würden die Anzeigen verfassen. Wegen ... seien auch Überprüfungen von ... durchzuführen gewesen, es seien ...dienste angefallen. Sie habe an der PI nicht nur Akten genehmigt, sondern auch die Materialbestellungen gemacht. Sie habe ... mit ... bearbeitet, sie habe in Vertretung den Monatsabschluss für die ... gemacht, sie habe ... gemacht, sie habe den jungen Kollegen und Kolleginnen die Neuerungen im ...recht vermittelt usw. Sie habe die jungen Bediensteten gewissenhaft eingeschult, nur in ihrer Abwesenheit habe ... das übernommen.

Nach dem Gespräch Anfang ... hätten der Kommandant der PI X und sie sich bis zur Beurteilung aufgrund ihrer Bewerbung nur an ... Tagdiensten und ... bei einer Dienstübergabe gesehen. Es sei nicht richtig, dass sie den Kommandanten der PI X ignoriert habe usw., aber es sei wohl schon so gewesen, dass sie nicht mehr so gut miteinander ausgekommen seien wie früher. Das Dienstliche hätten sie aber weiterhin miteinander besprochen.

Einmal habe sie die Termine für die ... aufgrund einer verzögerten Koordination mit der Schule erst etwas verspätet an den Kommandanten der PI X weitergeben können, und er habe in seiner Stellungnahme zu ihrer Bewerbung geschrieben, dass es sich quasi um einen Streit gehandelt habe.

Zur Beurteilung ihrer Eignung sei zu sagen, dass der Bezirkspolizeikommandant, der sie überhaupt nicht gekannt habe, die Stellungnahme des Kommandanten der PI X einfach übernommen habe. Sie könne seine Ausführungen, nämlich er hätte sich selbst ein Bild von der Lage gemacht und sei dann zum selben Ergebnis gekommen wie der Kommandant, nicht nachvollziehen.

Zur Ernennung von B zum 2. Stellvertreter führte die Antragstellerin aus, dass B zwar an der PI ... ...dienst versehen habe, dann aber zum ...dienst gewechselt sei. Seither mache er nur mehr ...dienst und ...dienste. Er habe auch nie junge Kolleginnen und Kollegen eingeschult. Im Gegensatz zu ihr habe er noch keine Stellvertretungsfunktion innegehabt. Im Übrigen habe es noch eine Bewerberin gegeben, die auch einen Arbeitsplatz mit der Bewertung E2a/... gehabt habe, sie sei an dritter Stelle, also nach ihr, gereiht worden.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass der PI-Kommandant am besten wisse, wer ihn am besten unterstütze, vor allem auch bei einer Minimalbesetzung wie sie an der PI X vorzufinden sei.

Auf den Einwand, dass die Personalabteilung wohl die Personaldaten durchsehen müsse und dabei auffallen müsste, dass die Antragstellerin zwar viel später in den Bundesdienst eingetreten sei als ihr Mitbewerber, sie aber viel früher in die VwGr E2/a übernommen worden und bereits 3. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X gewesen sei, verwies der Dienstgebervertreter auf den PI-Kommandanten und wies darauf hin, dass A in der Zeit ihrer Karenz 3. Stellvertreterin geworden sei. Man könne der LPD X daher wohl nicht den Vorwurf machen, dass Frauen Aufstiegschancen verwehrt würden. Da die Dienstzeit aber nicht nur an Daten abzulesen sei, sondern maßgeblich sei, wer wann effektiv anwesend sei, sei die Reihung des Kommandanten der PI X nachvollziehbar gewesen, denn B habe bei Berücksichtigung der Karenz von A eine ähnlich lange Dienstzeit in E2a.

Der Kommandant der PI X führte – ergänzend zu seiner schriftlichen Stellungnahme zum Antrag – aus, es sei so gewesen, dass A geäußert habe, sie schaffe es nicht mehr, sie komme mit ihrem HS X nicht zu Rande, ... müsse sie unterstützen, wenn er von der Grundausbildung zurück sei. Er habe geantwortet, dass das nicht gehe, er könne nicht drei Bedienstete für den Bereich X „verbrauchen", die Bediensteten würden für andere Arbeiten benötigt. Ihre Vorgänger*innen hätten es ja auch geschafft. Hinzugekommen sei, dass As Stellvertreter, ..., sie unterstützen, aber nicht die Arbeit als Hauptsachbearbeiter X übernehmen habe wollen. Er habe nichts mehr „mit den Jungen" zu tun haben wollen. Er (Kommandant der PI X) habe – da in der Gruppe der ... sehr viele junge Bedienstete gewesen seien - Leute gebraucht, die mit den jungen Bediensteten zusammenarbeiten. A habe gesagt, sie schaffe das nicht, ... habe sich nicht dafür interessiert, und es sei seine Aufgabe als Dienststellenleiter gewesen, dieses Problem zu lösen. Er habe schließlich vorgeschlagen, ... zurück nach X zu holen. Es sei nicht die Rede davon gewesen, dass A 2. Stellvertreterin werde. Außerdem habe er ohnehin nicht die Möglichkeit, so etwas zu entscheiden.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass der Dienstgebervertreter eben gesagt habe, dass der Kommandant der PI X als unmittelbar Vorgesetzter diese Kompetenz habe und fragte, ob sich ... seine Arbeit aussuchen dürfe. Der Kommandant der PI X antwortete, dass ... ein erfahrener Kollege sei, der A in Verwaltungsangelegenheiten unterstützt und selbst viele Sachen im HS X übernommen habe.

Weiters führte der der Kommandant der PI X aus, dass As Verhalten ihm gegenüber nicht zu tolerieren gewesen wäre, was er auch in seiner Stellungnahme ausgeführt habe, und dass er sich ja um eine Lösung bemüht habe. Nachdem aber kein konstruktiver Vorschlag von A gekommen sei, habe er seine Bewertung abgegeben, die bis auf die Anmerkung, dass sie mit ihrer Arbeit nicht mehr zurechtkomme die gleiche gewesen sei wie bei der ersten Bewerbung. Er habe ... Leute an der Dienststelle, vorwiegend junge Bedienstete, er brauche einfach Beamtinnen und Beamte, die da seien, die motiviert seien, die „anreißen". B sei kein „reiner" ...beamter, er mache wie alle anderen auch ...dienst, somit auch ...dienst, und daher habe er die gleichen Erfahrungen wie A. Außerdem sei er motivierter und könne mit ihm das Problem an der Dienststelle gelöst werden. Als Dienststellenleiter müsse er für alle Bediensteten der PI X die beste Lösung finden, und diese wäre zum damaligen Zeitpunkt sicher nicht die Bestellung von A zur 2. Stellvertreterin gewesen, die nach ihrer Karenz mit „ich weiß nicht mit wie vielen Stunden" zurückgekommen wäre.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass man solche Situationen auch so lösen könne, dass die Kollegin nach der Karenz zurückkomme und B „überholt", sobald der Kommandant der PI X in ... Jahren in Pension gehe und „das Nachrücken beginnt".

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte aus, dass ihrer Meinung nach A nach den Laufbahndaten eindeutig besser qualifiziert sei. Sie habe länger Erfahrung als Dienstführende, sie sei länger an der PI X und sie sei bereits stellvertretende PI-Kommandantin gewesen. Es seien jetzt Sätze wie „es sei nicht klar, mit wie vielen Stunden A nach der Karenz zurückkommen werde" und dass „sie später ihre Karriere fortsetzen kann, wenn der PI- Kommandant in die Pension geht" usw. gefallen, und sie denke, man sollte es einer Bediensteten überlassen, über ihre Dienstzeiten zu entscheiden. Die schriftlichen Stellungnahmen und auch die Ausführungen heute würden darauf schließen lassen, dass die Schwangerschaft von A bei der Beurteilung doch auch eine Rolle gespielt habe.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv

für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GlBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Gemäß § 5 B-GlBG dürfen bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern bestehende oder frühere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Teilzeitbeschäftigungen oder Herabsetzungen der Wochendienstzeit, das Lebensalter oder der Familienstand, eigene Einkünfte der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin bzw. des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin sowie zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen, als Auswahlkriterien nicht diskriminierend herangezogen werden.

Die Antragstellerin begründete ihren Antrag im Wesentlichen damit, dass ihr im Auswahlverfahren zur Besetzung der 2. Stellvertretung des Kommandanten der PI X wegen ihrer Schwangerschaft und ihrer Teilzeitbeschäftigung ein dienstjüngerer Kollege vorgezogen worden sei, obwohl er keinerlei Erfahrung in den Bereichen ...dienst und Dienstführung gehabt habe, da er im ...dienst eingesetzt und als Bezirksspurensicherer eingeteilt gewesen sei und etwa die Hälfte seiner Dienste nicht in der PI X verrichtet habe. Ausschlaggebend für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung sei die negative Bewertung ihres unmittelbaren Vorgesetzten, Kommandant der PI X, gewesen. Er habe im Rahmen dieses Besetzungsverfahrens erstmals ihre - angeblich - mangelhafte Leistung und Motivation, vor allem was Tätigkeiten der Dienstführung betreffe und ihre - angebliche - Überforderung bei der Wahrnehmung der Aufgaben im ...dienst beanstandet. Bis zur Mitteilung ihrer Schwangerschaft Anfang des Jahres ... habe es keinerlei Kritik an ihrer Dienstverrichtung gegeben, sondern sei im Gegenteil ihre Arbeit hervorgehoben worden. Der Kommandant der PI X habe weiters behauptet, sie hätte im Zuge des Bewerbungsverfahrens ihm gegenüber ein unpassendes Verhalten an den Tag gelegt. Sie wäre der Meinung gewesen, ihr stehe die 2. Stellvertretung zu, und sie habe andere Mitarbeiter*innen gegen ihn aufgebracht und vertrauliche Gesprächsinhalte auch an dienstfremde Beamtinnen und Beamte weitergegeben.

Die für die Ausübung einer Funktion erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen sind an der Ausbildung und an der bisherigen beruflichen Laufbahn der Bewerberinnen und Bewerber zu messen. Der diesbezügliche Vergleich von A und B ergibt Folgendes:

A trat mit ... in den Exekutivdienst ein, seit ... war sie dienstführende Beamtin. Seit ... versah sie Dienst auf der PI X, sie war im ...bereich tätig und für die ... zuständig, seit ihrer Ernennung in die VwGr E2a im Jahr ... nahm sie stellvertretend die Aufgaben des Hauptsachbearbeiters X wahr. Seit ... war sie die 3. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X.

B trat im ... in den Exekutivdienst eintrat und war bis ... eingeteilter Beamter an der PI ..., mit ... wechselte er zur PI X. Im ... wurde er in die VwGr E2a übernommen und war ab diesem Zeitpunkt Sachbearbeiter. Laut seiner Bewerbung versah er in der PI X „vorwiegend ...dienst“, er habe ...akten und bei Abwesenheit des „...-HS“ auch „...-Akten“ genehmigt. In der Vergangenheit habe er bereits „mehrmals“ Aufgaben des Dienststellenleiters wahrgenommen, wie Monatsabschlüsse und Dienstplanänderungen.

Die Antragstellerin war somit zum Bewerbungszeitpunkt seit ca. ... Jahren dienstführende Beamtin und hatte seit ... Jahren eine Führungsfunktion. B war erst seit ... Jahren dienstführender Beamter und hatte noch nie eine (stellvertretende) Führungsfunktion ausgeübt. Das von dem Dienstgebervertreter in der Senatssitzung ins Treffen geführte Argument, nämlich dass bei Berücksichtigung der Karenz von A B eine ähnlich lange Dienstzeit in E2a habe, ist unzulässig und als Auswahlkriterium bei der Entscheidung zwischen Bewerber*innen gemäß § 5 Z 1 lit a B-GlBG diskriminierend.

Zu den von dem Kommandanten der PI X vorgebrachten angeblichen Defiziten der Antragstellerin ist Folgendes festzuhalten:

Der Kommandant der PI X stellte As angebliche Überforderung als Hauptgrund für die Reihung der Bewerberin an die 2. Stelle dar. A stellte in ihrem Antrag dar, wie es zu dieser Meinung des Kommandanten der PI X oder zu dem Missverständnis gekommen sei: Sie habe nie gesagt, dass sie überfordert sei, sie habe lediglich erwähnt, dass aufgrund ihrer Abwesenheiten wegen … an der Dienststelle und der … und der Tatsache, dass sie noch Urlaub konsumieren habe müssen, „einiges liegengeblieben" sei, das sie nun abarbeiten müsse. Unterstützung habe sie nicht gefordert, weil sie überfordert gewesen sei, sondern weil an der PI X zu wenige dienstführende Beamten/Beamtinnen und zu viele junge, erst einzuschulende Bedienstete Dienst versehen hätten, und dieses Problem habe schon lange bestanden. In der Senatssitzung schilderte die Antragstellerin die Sachlage - in Anwesenheit des Kommandanten der PI X - so wie im Antrag und insgesamt sehr glaubwürdig. Der Kommandant der PI X bestätigte in der Senatssitzung, dass die PI X sehr viele junge Bedienstete habe, die einer Anleitung durch versierte Bedienstete bedürften.

Der Kommandant der PI X machte den Versuch, … stärker einzubinden, was von diesem abgelehnt wurde. Den von der Antragstellerin vorgeschlagenen … wollte der Kommandant der PI X im …dienst einsetzen. Die Lösung des Problems des Ungleichgewichtes zwischen jungen und gut eingearbeiteten Bediensteten kann nicht die sein, dass einer fachlich versierten, verlässlichen und engagierten Bediensteten mit Kind(ern) keine höherwertige Funktion übertragen, sondern ein weniger erfahrener Bediensteter vorgezogen wird. Die Qualität von As Arbeit wurde nicht in Abrede gestellt, im Gegenteil, der Kommandant der PI X beschrieb sie als sehr genau, sie erledige Aufgaben selbständig und termingerecht und sie habe gute Kenntnisse in der Leitung einer PI (siehe Seite 7). Wenn der Kommandant der PI X in seiner Stellungnahme zu As Antrag „plötzlich" ausführt, sie habe nie Aufgaben der 3. Stellvertretung wahrgenommen, sondern lediglich die Aufgaben einer „normalen" dienstführenden Beamtin, und sie habe ihre Aufgaben wie etwa die … nicht mit der nötigen Motivation wahrgenommen, was sich auch „in der Ausstellung von lediglich … …mandaten und … …anzeigen widergespiegelt" habe, ist dies nicht eben glaubwürdig.

Dass der Kommandant der PI X auch B, ohne Abstufung im Vergleich zu A, attestierte, gute Kenntnisse in der Leitung einer PI zu haben, ist für den Senat nicht nachvollziehbar. Der Bewerber war erst seit … dienstführender Beamter und er hatte keine Leitungsfunktion innegehabt. Es ist möglich, dass er fallweise die Vertretung des Bezirkspolizeikommandanten übernommen hatte - wie der Kommandant der PI X angab (siehe Seiter 9) – es kann aber nicht annähernd in dem Ausmaß der Fall gewesen sein wie bei A. Fraglich ist angesichts des Umstandes, dass B erst seit … dienstführender Beamter war, auch, inwiefern er sich für die jüngeren Beamtinnen und Beamten engagieren hätte können.

Die Kritik des Kommandanten der PI X an As Dienstzeitmanagement als wegen der Betreuung ihres Kindes zu starr (und würde es bei einem … Kind wohl noch mehr sein) konnte die Antragstellerin in der Senatssitzung widerlegen, indem sie sehr glaubwürdig berichtete, dass sie immer angeboten habe, bei Bedarf eine Kinderbetreuung zu organisieren, was auch einige Male in Anspruch genommen worden sei. Der Kommandant der PI X widersprach diesem Vorbringen nicht. Im Bewusstsein des bestehenden Problems der zahlreichen jungen Mitarbeiter*innen an der PI X versicherte A sogar, nach … wieder im Ausmaß von … bis … Wochenstunden zurück im Dienst zu sein, da sie Unterstützung bei der Kinderbetreuung hätte. Es ist daher nicht nachvollziehbar, weshalb die bewiesene Flexibilität der Antragstellerin nicht auch mit einem weiteren Kind gegeben sein sollte.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass das Bestehen irgendwelcher Defizite bei der Dienstverrichtung der Antragstellerin nicht glaubhaft ist. Noch weniger ist es glaubhaft, dass Defizite erst nach dem … – nach ihrer Bewerbung für die 1. Stellvertretung des PI-Kommandanten, im Rahmen welcher von Unzulänglichkeiten keine Rede war - zu Tage getreten seien und in der kurzen Zeit bis zur Bewerbung um die 2. Stellvertretung auch noch ein derartiges Ausmaß angenommen haben sollen, dass die Feststellung der im Vergleich mit B geringeren Eignung glaubwürdig erscheinen kann.

Zu dem Vorwurf des Kommandanten der PI X des respektlosen Verhaltens von A ihm gegenüber, nachdem er geäußert hatte, dass er sie nicht als seine 2. Stellvertreterin vorschlagen werde, hält der Senat fest, dass As Enttäuschung über die Absicht, den dienststellenfremden … als „Zugpferd" zur Problemlösung heranzuziehen und ihm die 2. Stellvertretung anzubieten, nachvollziehbar ist, vor allem auch deshalb, weil sie und der Kommandant der PI X bis

dahin ein sehr gutes Einvernehmen hatten. Es mag sein, dass A ihre Enttäuschung in nicht angemessener Weise zum Ausdruck brachte (es ist dem Senat nicht möglich, dies zu verifizieren), sie entschuldigte sich jedenfalls bei dem Kommandanten der PI X.

Nicht verifizierbar ist für den Senat weiters, ob As Version oder jene des Kommandanten der PI X der Überlassung der Distinktionen für die 2. Stellvertretung (die ... nicht mehr benötigte) zutreffend ist.

Die LPD X führte in ihrer Stellungnahme zum gegenständlichen Antrag aus, dass es legitim sei, wenn sich der Bezirkspolizeikommandant eines großen Bezirks auf die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber durch den PI-Kommandanten verlasse und dessen Ausführungen bei der „bezirksinternen Gesamtbeurteilung heranzieht", denn der Bezirkspolizeikommandant könne nicht alle Mitarbeiter/innen persönlich kennen. Nun ist nicht recht nachvollziehbar, was genau unter einer „bezirksinternen Gesamtbeurteilung" zu verstehen ist, klar ist aber, dass sich eine „Gesamtbeurteilung" nicht darin erschöpfen kann, die Feststellungen der unmittelbaren Vorgesetzten zu wiederholen, denn in diesem Fall erübrigt sich die „Prüfung" einer „zweiten Instanz". Dies hat die LPD X auch indirekt zugegeben, denn sie forderte den Bezirkspolizeikommandanten noch einmal zur Stellungnahme zu den Bewerbungen bzw. zu der von dem Kommandanten der PI X vorgenommenen Reihung auf. Die ergänzende Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten vom ... fiel zwar ausführlicher aus (siehe Seite 9/10), doch ist sie inhaltlich nicht überzeugender als die 1. Stellungnahme. Der Bezirkspolizeikommandant gab z. B. an, er trage die Einschätzung des Kommandanten der PI X mit, er könne diese „durch persönliche Feststellungen bei Einsätzen bestätigen", wobei er keinen einzigen gemeinsamen Einsatz mit B nannte. Besonders bemerkenswert ist die Feststellung des Bezirkspolizeikommandanten, A hätte dem Kommandanten der PI X mitgeteilt, sie könne aufgrund familiärer Verhältnisse nicht mehr ihren dienstlichen Pflichten nachkommen, denn dies behauptete nicht einmal der Kommandant der PI X. Auch wenn es nachvollziehbar ist, dass sich die mittelbaren Vorgesetzten und die LPD bis zu einem gewissen Grad auf die Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten verlassen müssen, weil eine eingehende Prüfung aller Bewerbungen nicht möglich ist, so hat doch auffallen müssen, dass die Beurteilung durch den Kommandanten der PI X bei As Bewerbung um die 1. Stellvertretung vom ... gut und die Beurteilung um jene der 2. Stellvertretung von ... schlecht ausfiel. Es hat verwundern müssen, dass A innerhalb von ... Monaten die Motivation verloren hätte, sie kein Vorbild mehr sei, im HS X nicht mehr ordentlich arbeite und ihre Aufgaben als 3. Stellvertreterin nicht wahrnehme. Der LPD ist wohl auch aufgefallen, dass sich das Verhältnis zwischen dem Kommandanten der PI X und A nach deren Bekanntgabe ihrer ... Schwangerschaft verschlechterte. Offenbar kam auch die Behörde zu dem Ergebnis, dass die Schwierigkeiten an der PI X dadurch gelöst werden können, anstelle der Antragstellerin einen Beamten zum 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten zu ernennen.

Aufgrund dieses Umstandes und der Tendenz, A zu unterstellen, die Qualität ihrer Arbeit würde sich aufgrund der Kinderbetreuung verschlechtern in Verbindung damit, dass berufstätigen Müttern im Allgemeinen häufig Überforderung unterstellt wird, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die ... Schwangerschaft von A bei der Beurteilung ihrer Eignung eine Rolle spielte.

Der Senat verkennt nicht, dass ... als Kommandant einer PI mit einer offenbar schwierigen Personalsituation durch die bevorstehende Karenz und die Aussicht, dass A nach der Geburt des ... Kindes wieder nicht in Vollbeschäftigung tätig sein werde, in eine schwierige Lage versetzt wurde. Dem Kommandanten der PI X muss auch zugutegehalten werden, dass er sich ernsthaft bemühte, eine Lösung zu finden. Es ist aber die Pflicht der Dienstbehörde, auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rücksicht zu nehmen und fachlich und persönlich sehr gut geeignete Frauen mit Kindern nicht von höherwertigen Arbeitsplätzen und Führungsfunktionen auszuschließen.

Aus den dargelegten Gründen stellt der Senat fest, dass A durch die Bestellung von B zum 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Abs. 1 Z 5 iVm § 5 B-GlBG diskriminiert wurde.

Auf den von A vorgebrachten Diskriminierungsgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG war mangels eines substantiierten diesbezüglichen Vorbringens nicht einzugehen.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18a B-GlBG wird verwiesen.

Wien, April 2022

Zuletzt aktualisiert am

19.04.2022

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at